

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันทุกสิ่งทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องตลอดเวลา ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีสารสนเทศ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรและประเทศชาติเป็นอย่างยิ่ง ในการที่จะทำให้สามารถสร้างรายได้เปรียบ และเพิ่มขีดความสามารถทางแข่งขันได้ในองค์กร อันนำไปสู่ความก้าวหน้าในสากล เช่นเดียวกัน องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ หากไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงนี้ได้ ก็อาจจะต้องเสียโอกาส ขาดประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันได้ ซึ่งการแข่งขันในที่นี้ไม่ใช่การแข่งขันด้วยกำลังอาวุธ เครื่องกล ที่ดิน หรือสิ่งของต่าง ๆ ที่จับต้องได้เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่เป็นการแข่งขันด้วยกำลังความรู้ ปัญญา ทักษะ ความสามารถของบุคลากร และความเป็นเอกภาพขององค์กร ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องปรับทิศทางและกระบวนการบริหารจัดการองค์กรของตนให้ทันต่อสถานการณ์และสอดคล้องกับสภาวะของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา พร้อมทั้งปรับตัวให้ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถบุคลากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ามุ่งสู่สากลต่อไปด้วย

ในโลกยุค "สังคมแห่งความรู้ ยุคโลกาภิวัตน์ และยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง" หน่วยบริการสาธารณะ หรือที่เรียกว่าหน่วยงานราชการจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติใหม่ และเปลี่ยนวิธีทำงานใหม่ มิฉะนั้นสังคมไทยก็จะไม่สามารถแข่งขันได้ในสังคมโลก ซึ่งในปัจจุบันมีองค์กรหลายแห่งทั่วโลกได้ริเริ่มนำแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้ในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจาก "การจัดการความรู้" เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้มีการสร้าง รวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ และถ่ายโอนความรู้ที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันเวลา และทันเหตุการณ์ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของคนในองค์กรมีคุณภาพ โดยเฉพาะในโลกยุค "สังคมแห่งการเรียนรู้" และ "ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง" ซึ่งหน่วยราชการ และข้าราชการ

จะต้องเร่งปรับตัว รวมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม และเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548, หน้า 1)

ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กร และมีความเป็นลักษณะเฉพาะโดดเด่นกว่าสินทรัพย์อื่น ๆ คือ เป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีขีดจำกัด ยิ่งใช้ยิ่งเพิ่ม ยิ่งใช้มากยิ่งมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น ยิ่งองค์กรมีความรู้มากเท่าใด ก็ยังสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นอีก และยังสามารถนำเอาความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น จึงกลายเป็นวงจรที่เพิ่มพูนได้ในตัวเองอย่างไม่สิ้นสุด ที่เรียกว่า "วงจรการเรียนรู้" นั่นเอง การที่องค์กรจะรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการทำให่วงจรการเรียนรู้หมุนได้รวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งองค์กรจะต้องมีกระบวนการที่เป็นระบบในการค้นคว้า สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปัน และใช้ความรู้ กระบวนการที่ว่่านนี้ คือ การจัดการความรู้นั่นเอง องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ คือ คน เทคโนโลยี และกระบวนการจัดการความรู้ โดย "คน" ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ (บุญดี บุญญาภิจ และคณะ, 2547, หน้า 7 - 8)

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการทำงานที่ดำเนินการร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยการนำความรู้ความชำนาญจากประสบการณ์ในการทำงานที่ฝังอยู่ในตัวคนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แล้วนำมาสร้างและใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทุกคนในองค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลดียิ่งขึ้นกว่าเดิม และการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นแนวคิดของการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากรในองค์กร เป็นการปรับตัวทางสังคมในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้ระบบการบริหารจัดการในองค์กรมีคุณภาพ (แก้วเวียง นานาผล, 2551, หน้า 1) ซึ่งเศรษฐกิจในยุคใหม่ หากองค์กรใดที่มีขีดความสามารถและศักยภาพสร้างความแตกต่างก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างนวัตกรรมทั้งทางด้านตัวสินค้าหรือบริการที่จะป้อนสู่ตลาดอย่างต่อเนื่อง อันมีพื้นฐานมาจากความสามารถในการวิจัยและพัฒนา ซึ่งเกิดจากความสามารถของบุคลากร และในส่วนของกระบวนการที่ทำได้ดีกว่า และมีต้นทุนที่ต่ำกว่าคู่แข่ง นั้นหมายความว่า การที่บุคลากรขององค์กรมีขีดความสามารถ (Capability) ที่สามารถลงมือปฏิบัติได้ จะเป็นต้นทุนที่สำคัญที่ทำให้องค์กรพร้อมต่อการแข่งขัน (บดีรินทร์ วิจารณ์, 2547, หน้า 28 - 29)

การจัดการความรู้ดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่ระบุในมาตรา 11 ที่กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ค่านิยม และทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (วิจารณ์ พานิช, 2552 : 28 ตุลาคม 2552)

องค์กรต่าง ๆ ดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กรของตน เพื่อให้บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารจัดการการดำเนินงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการศึกษาสภาพปัญหา การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายและความสามารถหลักในองค์กร การจัดระบบการจัดเก็บความรู้ การสำรวจ ค้นคว้า แสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การพัฒนาความรู้จากการสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ การติดตามและประเมินความรู้ ซึ่งได้มาจากความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในคน ความรู้ที่แฝงอยู่ในองค์กร และความรู้ที่เปิดเผยชัดเจนปรากฏเห็นเด่นชัด (แก้วเวียง นานาผล, 2551, หน้า 1 - 2)

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นว่าความรู้และการจัดการความรู้ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากรในองค์กร รวมทั้งพัฒนาประเทศชาติ ทำให้สามารถสร้างความได้เปรียบและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ ในสภาวะสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลาเช่นนี้ ซึ่งองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ หากต้องการปรับทิศทางการพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินไปด้วยความเจริญเติบโตก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และทันต่อสถานการณ์แล้ว ยังจำเป็นต้องตระหนักถึงความรู้และการจัดการความรู้ของบุคลากรในองค์กรด้วย โดยการสนับสนุนให้บุคลากรมีการสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้ความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การติดตามและประเมินความรู้อยู่เสมอ ซึ่งปัจจุบันหลายองค์กรหลายหน่วยงานต่างก็ดำเนินการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรของตน รวมถึงองค์กรและหน่วยงานภาครัฐด้วย ซึ่งในการปฏิรูประบบบริหารราชการแนวใหม่ ที่กำหนดให้ทุกส่วนราชการจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ของประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง และพัฒนาองค์กรให้

มีประสิทธิภาพประสิทธิผล สิ่งเหล่านี้ก็ขึ้นอยู่กับทักษะความสามารถของบุคลากรในการสร้างองค์ความรู้ การปรับเปลี่ยนแผนงาน และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน โดยปรับทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงาน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งการนำความรู้เก่ามาผสมผสานกับความรู้ใหม่ และนำความรู้ใหม่ ๆ ไปใช้ประโยชน์จนกลายเป็นวงจรการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนอย่างไม่มีที่สิ้นสุด อีกทั้งปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารที่มีเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทุกสิ่งทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และทำให้ระบบบริหารราชการมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพประสิทธิผล สามารถตรวจสอบติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการความรู้ของบุคลากรในองค์กร จนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) เล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และมีแนวคิดในการเชื่อมโยงความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลในทุกกลุ่ม ทุกระดับขององค์กรให้มีการสร้างและแสวงหาความรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการแบ่งปัน ถ่ายทอดแนวความคิด กลยุทธ์ ประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญ มารวบรวมและบันทึกอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น จึงได้จัดทำโครงการ “การจัดการความรู้” ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ร่วมกัน สร้างทีมงานชุมชนนักปฏิบัติ พัฒนาความรู้ความสามารถ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน และเพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ ที่ให้ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ระบุให้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ” ซึ่งจากแนวทางการดำเนินการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติว่าสามารถจัดการความรู้ได้ดีหรือไม่ มากน้อยเพียงใด เพื่อเรียนรู้แนวทางการจัดการความรู้ และทราบถึงสภาพการจัดการความรู้กับปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการความรู้ รวมถึงศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติว่าควรจะเป็นอย่างไร ซึ่งผลที่ได้จะเป็นแนวทางลดช่องว่างความรู้ในเรื่องการจัดการความรู้ ทำให้สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ สามารถใช้การจัดการความรู้ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

## 1.3 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

### 1.3.1 ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยเรื่องแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีเนื้อหา ดังนี้

1.3.1.1 เนื้อหาส่วนบุคคล ศึกษา เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากร

1.3.1.2 ปัจจัยส่งเสริมการจัดการความรู้ ศึกษา 4 ด้าน คือ

1) ภาวะผู้นำ หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถจะทำงานเป็นทีม สามารถสื่อสารได้ดี โดยสามารถเป็นตัวกลางการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สักข้อมูลระหว่างบุคคลได้ และมีวิสัยทัศน์ มีหลักการ มีความสุขุม เยือกเย็น สร้างความไว้วางใจให้กับผู้อื่น รวมทั้งสามารถชักจูงบุคคลให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง สิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะแสดงพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีความกระตือรือร้น มีความตระหนักในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของเวลา และทำงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

3) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคคลมีลักษณะที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เห็นคุณค่าของความรู้ อยากเรียนรู้เพื่อพัฒนาชีวิตตน มีความอดสาหะพากเพียร และกล้าทำในสิ่งที่ไม่มีความสูญตายตัว

4) เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ สนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้ของบุคลากร ให้สามารถเข้าถึงความรู้ และดึงความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น

#### 1.3.1.3 แนวทางการจัดการความรู้ ศึกษา 4 ด้าน คือ

1) การสร้างความรู้ หมายถึง การแสวงหาความรู้จากความรู้เดิมที่มีอยู่แล้ว หรือการนำความรู้จากภายนอกมาใช้ก่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ รวมถึงการรักษาความรู้เก่าที่จำเป็นไว้เพื่อความสะดวกในการค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การใช้ความรู้ร่วมกันในองค์กร การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงการกระจายและถ่ายโอนความรู้ของบุคลากร เพื่อให้เกิดการขยายขอบเขตของความรู้ที่มีอยู่ในตัวคนไปสู่บุคลากรในกลุ่มงานต่าง ๆ

3) การใช้ความรู้ หมายถึง การนำความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ มาใช้ในการปฏิบัติงาน หรือนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์และเพิ่มประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4) การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่กระทำอย่างเป็นระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผลและวิเคราะห์ผลตามเป้าหมายของการดำเนินงาน และนำมาตัดสินความเหมาะสมผลสำเร็จตามเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ที่วางไว้ และใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป

#### 1.3.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ทั้งหมด จำนวน 515 คน ประกอบด้วย 1 สำนัก 8 ภารกิจ และ 2 กลุ่ม ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

## ตารางที่ 1 ประชากร

ภารกิจ/กลุ่ม	ประเภทของบุคลากร				
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
สำนักอำนวยการกลางและเลขานุการนักบริหาร	19	4	12	10	45
ภารกิจารกับต่างประเทศ	9	-	-	1	10
ภารกิจนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัย	10	-	9	6	25
ภารกิจข้อมูลการวิจัยและการบริหารจัดการข้อมูล	16	1	17	15	49
ภารกิจโครงการและประสานงานวิจัย	15	1	7	5	28
ภารกิจมาตรฐานระบบวิจัย	12	-	4	-	16
ภารกิจบริหารจัดการผลงานวิจัย	8	-	1	5	14
ภารกิจวิทยากร	4	-	-	4	8
ภารกิจสร้างเศรษฐกิจและสันติสุข	4	-	2	-	6
กลุ่มคลังและงบประมาณ	10	2	4	-	16
กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	-	3	3	8
รวม	109	8	59	49	225

ที่มา : ข้อมูลจากส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2553)

### 1.3.3. ขอบเขตระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ - กรกฎาคม 2553 จำนวน 6 เดือน

## 1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.4.1 ได้ทราบถึงสภาพการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

1.4.2 ได้ทราบถึงปัจจัยส่งเสริมการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

1.4.3 ได้ทราบถึงแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

1.4.4 นำแนวทางการจัดการความรู้ที่ได้ไปปรับปรุง และพัฒนาการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น